



COMITE PERMANENT INTER-ETATS DE LUTTE CONTRE LA SECHERESSE DANS LE SAHEL
PERMANENT INTERSTATE COMMITTEE FOR DROUGHT CONTROL IN THE SAHEL
COMITÉ PERMANENTE INTER-ESTADOS DE LUTA CONTRA A SECA NO SAHEL
اللجنة الدائمة المشتركة لمحاربة التصحر في الساحل



Centre Régional AGRHYMET

PROGRAMME DE RÉSILIENCE DU SYSTÈME ALIMENTAIRE (FSRP)

(P172769)

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO) - CILSS

Novembre 2021

Table des matières

LISTE DES ACRONYMES	2
2. MISE EN CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET	3
2.1. CONTEXTE DU PROJET	3
2.2. STRUCTURES ET COMPOSANTES DU PROJET	4
2.3. METHODOLOGIE DE TRAVAIL	8
3. OBJECTIFS DU DOCUMENT DE PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	9
4. PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	9
5. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	10
5.1. PRINCIPES GENERAUX SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	10
5.2. COMPOSANTES ET ACTIVITES NECESSITANT L'UTILISATION D'UNE MAIN-D'ŒUVRE.....	11
5.3. EFFECTIFS DES TRAVAILLEURS DU PROJET	11
6. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE	12
7. AGE POUR ADMISSION A L'EMPLOI	15
8. LE TRAVAIL DES ENFANTS	15
9. LE TRAVAIL FORCE	15
10. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	16
11. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS ET TRAVAILLEURS MIGRANTS	16
12. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	17
12.1. STRUCTURE MGP DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	18
12.2. LE REGLEMENT A L'AMIABLE	19
12.3. LE RECOURS JURIDICTIONNEL	19
12.4. REGLEMENT DU CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL	19
12.5. REGLEMENT DE CONFLIT COLLECTIF.....	20
13. ANNEXES	21
ANNEXE 1: ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS	21
ANNEXE 2 : LE REGISTRE DES RECLAMATIONS EXCLUANT LES PLAINTES RELATIVES AUX EAS / HS	30
ANNEXE 3 CODES DE CONDUITE EAS/HS VBG POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS	30

LISTE DES ACRONYMES

AFSLD	Africa Food Security Leadership Dialogue
AGRHYMET	Centre Régional de formation et d'application en Agro-météorologie et Hydrologie opérationnelle
BAD	Banque Africaine de Développement
BM	Banque Mondiale
CEDEAO	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CILSS	Comité permanent Inter-États de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel/ Permanent Interstates Committee for Drought Control in the Sahel
CORAF	<i>Conseil Ouest et Centre Africain pour la Recherche et le Développement Agricoles</i>
CUA	Commission de l'Union Africaine
DRH	Direction des Ressources Humaines
EAS/HS	Exploitation et Abus et Sexuels/Harcèlement Sexuel
FAO	Food and Agriculture Organisation
FIDA	Fonds International de Développement Agricole
FPI	Financement de Projets d'Investissement
FSRP	<i>Programme de Résilience du Système Alimentaire</i> /Food System Resilience Program
INSAH	Institut du Sahel
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Normes Environnementales et Sociales
ODP	Objectif de Développement du Programme
ONG	Organisation Non-gouvernementale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
SST	Santé et Sécurité au Travail
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre

1. MISE EN CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET

1.1. Contexte du Projet

Le mandat du CILSS tel que défini par l'article 5 de la convention révisée d'avril 2015 est de "s'investir dans la recherche de la sécurité alimentaire et dans la lutte contre les effets de la sécheresse, du changement climatique et de la désertification pour un équilibre écologique durable en Afrique de l'Ouest et du Centre".

Après des décennies de progrès, le nombre et la proportion de personnes sous-alimentées sont passés de 31,9 millions (10,4 % de la population) en 2006 à 56,1 millions (15,1 %) en 2017 en Afrique de l'Ouest. Ce revirement est dû à la baisse et à l'instabilité accrue de la production alimentaire par habitant, qui est elle-même le résultat d'interactions complexes entre le changement climatique, la croissance démographique, l'érosion de la base de ressources naturelles et l'augmentation des conflits.

En réponse à ce défi complexe, le dialogue des dirigeants africains sur la sécurité alimentaire (AFSLD) a été organisé conjointement par la Commission de l'Union Africaine (CUA), la Banque Africaine de Développement (BAD), le Fonds International de Développement Agricole (FIDA), l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO) et la Banque Mondiale (BM). L'événement de lancement à Kigali en août 2019 a défini une vision d'un système alimentaire africain plus résilient, réalisé grâce à une action conjointe des partenaires sous la direction des institutions africaines, en exploitant les avancées de la science et de la technologie par des approches intersectorielles. Pour contribuer à faire de cette vision une réalité, la Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et le Comité permanent Inter-États de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS) lancent un programme sur la sécurité alimentaire dans le cadre du changement climatique en Afrique de l'Ouest, financé par la Banque mondiale.

Suivant la convention révisée en 2015, le CILSS est chargé de :

- Formuler, analyser, coordonner et harmoniser les stratégies et programmes en matière de lutte contre les effets de la sécheresse et du changement climatique ;
- Étudier les obstacles à la réalisation de la sécurité alimentaire et à une meilleure gestion des ressources naturelles des zones sahélienne et soudano-sahélienne afin de mieux définir des stratégies adéquates et des politiques efficaces pour un développement durable de la région ;
- Coordonner sur le plan sous-régional et régional l'ensemble des réflexions et actions menées pour maîtriser les contraintes alimentaires, écologiques et démographiques qui entravent la croissance économique durable ;
- Procéder à la collecte, au traitement et à la diffusion des informations quantitative et qualitative, scientifique et technique, afin d'informer et de sensibiliser les États membres et la Communauté Internationale sur les problèmes écologiques et humains liés au développement de la région ;
- Contribuer à la coordination des politiques de développement, de recherche, de formation, menées contre les effets de la sécheresse et du changement climatique ;
- Renforcer les capacités des différents acteurs en matière de recherche de la sécurité alimentaire, de lutte contre les effets de la sécheresse et du changement climatique ;
- Contribuer d'une part à renforcer la coopération entre les États membres dans leurs efforts communs de lutte contre les effets de la sécheresse et du changement climatique, et d'autre part, à assurer le suivi de ces actions qui devraient contribuer à l'intégration régionale ;

- Contribuer à la coordination des aides d'urgence obtenues dans le cadre régional ou sous-régional afin de promouvoir leur utilisation comme facteur de développement.

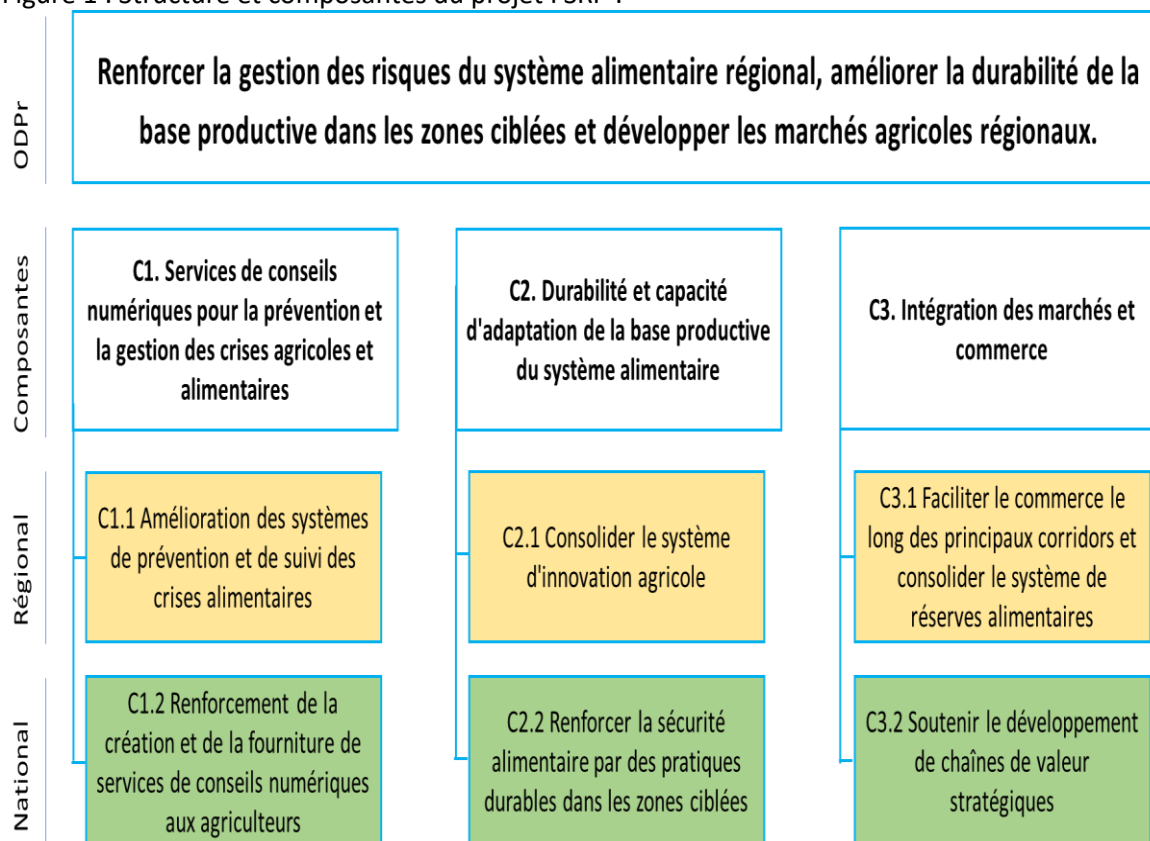
1.2. Structures et composantes du projet

Le Programme de Résilience du Système Alimentaire (FSRP acronyme en anglais) est un programme d'investissement régional phare (850 millions de dollars US) visant à renforcer la résilience du système alimentaire en Afrique de l'Ouest par une approche régionale stratégique. Le programme financera des investissements dans trois domaines thématiques qui se renforcent mutuellement : (1) Services de conseil numérique pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires ; (2) Durabilité et capacité d'adaptation de la base productive du système alimentaire (gestion durable des terres et des bassins versants, approches agro-écologiques) ; et (3) Intégration du marché et commerce (développement de la chaîne de valeur des aliments de base régionaux). Chaque domaine sera dirigé par une institution régionale mandatée (AGRHYMET/CILSS, CORAF, CEDEAO) pour assurer la coordination et renforcer les capacités durables.

L'Objectif de développement du programme (ODP-PrDO) est le suivant : « Renforcer la gestion des risques inhérents aux systèmes alimentaires régionaux, améliorer la durabilité de la base de production dans les zones ciblées et développer les marchés agricoles régionaux. »

L'objectif de la Phase 1 du programme sera de : « Contribuer à accroître la résilience des systèmes alimentaires au Burkina Faso, au Mali, au Niger, et au Togo par des investissements dans la gestion des risques régionaux, le commerce des denrées alimentaires de base et la durabilité de la base de production. »

Figure 1 : Structure et composantes du projet FSRP :



Le projet est conçu comme une approche programmatique multi phase (MPA). Cet instrument permettra de relever les défis complexes liés à la résilience du système alimentaire dans la mesure où

il permettra de (i) garantir un engagement à long terme nécessaire pour mettre en place des mécanismes et des institutions durables et substantiels au niveau régional et (ii) d'adopter des approches cohérentes et permettre à un ensemble de pays plus ou moins prêts à accéder aux systèmes régionaux à des rythmes différentiels appropriés. Le fait d'échelonner l'adhésion des pays en fonction de leur degré de préparation permettra aux mécanismes régionaux de fonctionner avec un maximum d'efficacité.

L'objectif de cette approche programmatique multi phase est de renforcer la gestion des risques du système alimentaire régional, d'améliorer la durabilité de la base productive dans les zones ciblées et de développer les marchés agricoles régionaux.

Chaque composante sera dirigée par une institution régionale mandatée pour assurer la coordination et créer des capacités durables.

Composante 1 : Services de conseil numérique pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires.

Cette composante vise à (i) renforcer la capacité régionale et la durabilité institutionnelle afin de fournir des services de conseil numérique axés sur la demande, y compris des services d'information et d'alerte en matière d'agro conseil et d'impact hydrométrique/climatique, et (ii) promouvoir leur utilisation dans la prévention, la gestion et la réponse aux crises agricoles et alimentaires

- *Sous-composante régionale 1.1* : Amélioration des systèmes de prévention et de suivi des crises alimentaires.

Cette sous-composante transformerait le système régional de collecte, d'analyse et de gestion des données pertinentes pour la sécurité alimentaire afin d'informer et de conseiller les services en renforçant les capacités, la coordination et l'organisation d'AGRHYMET et des autres institutions mandatées pour remplir ces fonctions au niveau régional.

- *Sous-composante nationale 1.2* : renforcement de la création et de la fourniture de services de conseil numériques pour les agriculteurs

La sous-composante permettra aux décideurs et aux agriculteurs d'accéder à des informations spécifiques à la sécurité alimentaire et de les utiliser davantage par l'intermédiaire des systèmes de vulgarisation nationaux, notamment grâce à des activités de renforcement des capacités et des institutions pour les prestataires de services HYDROMET et AGROMET publics et privés.

Composante 2 : Durabilité et capacité d'adaptation de la base productive du système alimentaire.

Ce volet vise la résilience des systèmes de production agro-sylvo-pastoraux permettant aux petits et moyens producteurs de satisfaire durablement leurs besoins nutritionnels et d'augmenter les revenus issus de la vente des excédents sur les marchés locaux et régionaux.

Composante 3 : Intégration du marché et commerce.

L'objectif de ce volet est de développer le commerce des denrées alimentaires en Afrique de l'Ouest pour permettre une allocation efficace des excédents de production aux régions déficitaires et pour attirer les investissements dans l'agroalimentaire en s'attaquant aux contraintes contraignantes qui pèsent sur le développement des chaînes de valeur régionales des cultures vivrières le long de certains couloirs commerciaux ayant un impact élevé sur la sécurité alimentaire des petits exploitants.

Composante 4 : Intervention d'urgence contingente.

Ce volet permettra une réaffectation des fonds des autres composantes afin de fournir un soutien immédiat au rétablissement d'urgence à la suite d'une crise ou d'une urgence admissible. Un manuel d'intervention d'urgence sera élaboré, dont le décaissement sera conditionné par des dispositions

fiduciaires, des garanties, un suivi et des rapports, ainsi que par toute autre disposition de coordination et de mise en œuvre nécessaire.

Composante 5 : Gestion de projet.

La gestion du projet sera coordonnée par la CEDEAO, qui délèguera le travail technique aux organisations mandatées pertinentes (principalement AGRHYMET/CILSS et CORAF). Cette composante visera à garantir que le projet est géré efficacement, que les performances et l'impact sont soigneusement suivis, notamment en soutenant le suivi-évaluation et l'analyse d'impact.

La réalisation du présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre sera basée sur les activités de la composante 1 relative aux Services de conseil numérique pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires. Les principales activités sont résumées dans le tableau ci-dessous.

ACTIVITES PREVUES	DETAIL DES ACTIVITES
<p>AP1.1.1 : Renforcer les capacités institutionnelles régionales pour le suivi et la fourniture de services d'information sur la sécurité alimentaire, notamment par le biais du CH</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutien à l'amélioration et à la durabilité de l'analyse et de la mesure de la vulnérabilité et de la résilience à l'insécurité alimentaire (Martial et al.) <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les capacités d'AGRHYMET en termes de soutien technique à l'analyse et à la coordination de la CH • Renforcer les capacités d'AGRHYMET en termes de soutien technique à l'analyse et à la coordination de la résilience à l'insécurité alimentaire (AMR) 2. Renforcer la plate-forme de coordination régionale sur la sécurité alimentaire et la nutrition (PREGEC, RPCA, etc.) <ul style="list-style-type: none"> • Organisation et participation au PREGEC et RPCA • Élaborer un guide méthodologique pour l'harmonisation de la collecte et le traitement des données SAN. • Mise en place et opérationnalisation d'une plate-forme CH (Voir lien avec ECOAGRIS) 3. Maintenir la plate-forme ECOAGRIS <ul style="list-style-type: none"> • Louer un nuage pour l'hébergement de la plateforme ECOAGRIS • Actualiser les indicateurs ECOAGRIS • Dynamiser le cadre institutionnel ECOAGRIS au niveau national et régional
<p>AP1.1.2 : Renforcer le système d'information agricole régional existant en intégrant des systèmes d'information multidimensionnels sur les données de vulnérabilité afin de soutenir la prise de décision grâce à l'amélioration des services de conseil, d'hydromet et d'alerte rapide</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendre opérationnel le système régional intégré de gestion des bases de données pour renforcer l'alerte précoce et améliorer la prise de décision <ul style="list-style-type: none"> • Faire un diagnostic des réseaux de collecte de données météo, hydro et autres". • Mettre en place et opérationnaliser un dispositif optimal de collecte et de remontée de données • Renforcer l'expertise régionale pour l'appui au suivi et à la maintenance des dispositifs de collecte de données. • Appuyer l'élaboration d'une charte consensuelle sur le partage des données • Étendre la base de données régionale pour prendre en compte les données sur les impacts des événements climatiques extrêmes • Développement d'un système d'information géospatiale partagé à source ouverte pour permettre le partage et l'analyse de routine des données géospatiales, y compris les informations hydrométriques, de vulnérabilité, agricoles, démographiques et économiques.

ACTIVITES PREVUES	DETAIL DES ACTIVITES
	<p>2. Renforcer les capacités d'AGRHYMET dans la production et la diffusion d'informations Agro-Hydro-Météo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revoir et normaliser le développement des produits Agro-Hydro-Météo et des services d'information • Assurer la production continue des données (satellites et terrain) de qualité et de l'information sur les risques climatiques actuels et futurs pour une agriculture résiliente au climat en Afrique de l'Ouest • Renforcer le géoportail d'AGRHYMET <p>3. Rendre opérationnelle une salle de veille sur les risques hydro-climatiques à AGRHYMET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la connectivité à l'internet • Acquérir les équipements et rénover une salle pour la veille • Assurer la disponibilité d'une équipe de veille <p>4. Renforcer la résilience des systèmes agricoles par la production et la diffusion d'une meilleure prévision des événements hydrométéorologiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'organisation de forums régionaux sur les perspectives climatiques (PRESASS et PRESAGG) • Mettre en place une plate-forme régionale pour fournir des prévisions et des conseils opérationnels en matière d'inondation à l'appui de l'alerte précoce dans les pays (emplacement du serveur en nuage, consultation annuelle de l'entreprise pour développer un cadre de prévision des inondations multi-systèmes/modèles, consultation pour le transfert du FANFAR et d'autres systèmes vers le SERVIR en nuage, fournir un soutien informatique à long terme • Mise en place d'un dispositif régional de prévision multi-échelles (saisonniers, intra-saisonniers et du Temps) <p>5. Fournir des services de conseil à l'appui de la gestion des ressources en eau transfrontalières aux parties prenantes, notamment aux organisations de bassins hydrographiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conduire une étude régionale sur les besoins en information climatique pour la gestion des ressources en eau transfrontalières • Mettre en place un dispositif d'appui conseil en information climatique à la gestion des ressources transfrontalières.
<p>AP1.1.3 : Réorganiser les mécanismes existants de surveillance et de gestion des parasites et des maladies et en élaborer de nouveaux en adoptant, le cas échéant, une approche "Une seule santé".</p>	<p>1. Développer et rendre opérationnel un système régional harmonisé de gestion des données phytosanitaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finaliser le développement du système de gestion de base de données phytosanitaire (PHYTOBASE) en français et en anglais • Développer une application mobile pour la collecte et le transfert des données dans le système PHYTOBASE • Former les utilisateurs sur le système PHYTOBASE et l'application mobile (formation des formateurs) <p>2. Développer des outils de suivi et de prévision dans le domaine phytosanitaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opérationnaliser les systèmes de suivi et de prévisions des risques phytosanitaires • Assurer la veille phytosanitaire régionale

ACTIVITES PREVUES	DETAIL DES ACTIVITES
	<ul style="list-style-type: none"> • Former les utilisateurs des services PV sur les outils d'aide à une décision de suivi phytosanitaire <ol style="list-style-type: none"> 3. Améliorer la gestion des connaissances sur les bonnes pratiques pour obtenir des méthodes de contrôle efficaces qui préservent la santé humaine et l'environnement <ul style="list-style-type: none"> • Capitaliser les résultats de la recherche opérationnelle et les bonnes pratiques sur les nuisibles • Développer et opérationnaliser une plateforme sur les bonnes pratiques et les méthodes de lutte éprouvées en matière de gestion phytosanitaire 4. Renforcer l'harmonisation régionale de la réglementation et de l'enregistrement des pesticides (INSAH) <ul style="list-style-type: none"> • Appuyer l'opérationnalisation de la réglementation régionale des pesticides (Appui à l'organisation des sessions du COAHP, renforcement des capacités des membres du COAHP, appui technique aux Comités nationaux de Gestion des Pesticides) 5. Renforcer les capacités en ressources humaines des services techniques des pays du CILSS/CEDEAO en matière de protection des cultures <ul style="list-style-type: none"> • Programme d'études supérieures de 2 ans sur la lutte contre les parasites et les maladies des cultures (17 étudiants x 2 ans) • 2 ateliers de formation de 5 jours chacun (1 semaine calendaire x deux fois) sur la lutte contre les parasites et les maladies (thème à définir ultérieurement)
<p>AP1.1.4 : Renforcer la collaboration régionale en facilitant les approches harmonisées au niveau régional en relation avec ce qui précède, y compris le développement d'une plateforme d'apprentissage pour les fournisseurs nationaux d'informations climatiques (publics et privés).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprendre la cartographie des parties prenantes et en rendre compte aux groupes de travail 2. Améliorer la gouvernance et la capacité des systèmes d'information <ul style="list-style-type: none"> • Développer une stratégie et des politiques en matière de données dans la région pour faciliter le partage des données • Plaidoyer et soutien aux pays dans le développement de systèmes interopérables • Renforcer le centre de données régional AGRHYMET 3. Créer des groupes de travail multinationaux composés de techniciens possédant les compétences appropriées pour élaborer conjointement des objectifs à court et à long terme et rendre compte des progrès réalisés par rapport à ces objectifs. Ces groupes de travail comprennent : (i) les produits saisonniers ; (ii) les systèmes d'alerte et les communications ; (iii) l'éducation et la formation ; (iv) l'agriculture intelligente ; (v) les dangers et les extrêmes ; et (vi) la gestion des ressources en eau transfrontalières ou régionales, (vii) la gestion des parasites et des maladies
<p>AP1.1.5 : Renforcement de la viabilité Institutionnelle du Centre AGRHYMET</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Développement et mise en œuvre d'un modèle institutionnel et financier durable pour le centre régional AGRHYMET 2. Renforcer la capacité d'AGRHYMET en matière de mobilisation des ressources 3. Soutien à la préparation des projets

1.3. Méthodologie de travail

L'élaboration des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du projet CILSS a été rendue possible grâce à une revue de la documentation transmise par le projet. Cette revue s'est aussi étendue au Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale ainsi qu'à la Note des Bonnes Pratiques pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil.

Parallèlement des entretiens ont été effectués avec les acteurs partenaires du projet. Ces acteurs ont d'ailleurs renseigné un questionnaire d'enquête qui a permis d'intégrer les spécificités des différents pays dans le rapport.

2. OBJECTIFS DU DOCUMENT DE PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre est d'identifier et de clarifier conformément aux dispositions aux codes du travail des pays partenaires et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les enjeux et risques spécifiques et potentiels liés au travail pour tout acteur (travailleur direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Si la législation du CILSS ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre, les projets financés ou cofinancés par la Banque mondiale l'exigent pour ceux qui sont soumis à aux normes environnementales et sociales. Ainsi, la mise en œuvre du projet CILSS exige le rappel des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre. Ces procédures sont élaborées conformément aux prescriptions des exigences de la NES 2 de la Banque mondiale ainsi que la réglementation relative à la gestion des ressources humaines du CILSS et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du FRSP par le CILSS.

3. PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La deuxième Norme Environnementale et Sociale (NES n° 2) du nouveau cadre environnemental et social de la Banque mondiale, Emploi et Conditions de Travail, fait obligation au CILSS d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures écrites et applicables de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) qui vont s'appliquer durant toute la durée du projet CILSS. Vu que le CILSS, dans le cadre FRSP, va employer et manager son propre staff travaillant dans le Projet mais aussi ses fournisseurs de service et contractants vont employer un personnel pour exécuter les prestations de service, le CILSS doit préparer les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre conformément au Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale. Ces procédures, présentées ci-dessous, décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions sur les règlements intérieurs de gestion des ressources humaines du CILSS et de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Les principaux objectifs visés par ces procédures sont :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail y compris les environnements sans exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAS/HS)
- D'identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les minorités, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant

- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail
- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination, l'équité et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs sans considération du genre
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail
- Appliquer une politique de zéro tolérance envers les EAS/HS

Ces Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre constitue un document vivant qui sera actualisé selon les pays concernés par le CILSS, réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des activités. Les pays concernés sont le Burkina Faso, le Mali, le Niger, et le Togo.

4. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

4.1. Principes généraux sur l'utilisation de la main-d'œuvre

Dans le cadre de la mise en œuvre du FRSP, peut employer, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'études, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes des pays concernées. Conformément aux objectifs de la composante 1 du projet, les personnes physiques et les personnes morales seront recrutées pour des prestations intellectuelles ou des fournitures sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les unités d'appui au management **1** du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- Agents publics d'un État en position d'une part de détachement tel que précisé par la loi pays qui consacre la possibilité du détachement d'un fonctionnaire pour une mission auprès d'une entreprise publique ou privée en vue d'y exercer une fonction de direction, d'encadrement ou

1 Les comités nationaux du CILSS s'appuient sur les 4 unités suivantes :

- L'Unité d'Appui au Management Suivi-Evaluation Planification, Veille Stratégique et Genre
- L'Unité d'Appui au Management Administration, Finance, Comptabilité
- L'Unité d'Appui au Management Gestion des Ressources Humaines
- L'Unité d'Appui au Management Communication/ Information/ documentation
-

de recherche présentant un caractère d'intérêt public au service du développement national ou d'autre part de disponibilité ² ;

- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail du pays partenaire) ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Tout agent public ayant postulé à un poste de recrutement au sein du CILSS doit prouver officiellement qu'il a enclenché la procédure de détachement ou de mise en disponibilité avant la signature du contrat. En plus, toute personne qui travaille avec le projet (dans toutes catégories des travailleurs) devra signer un Code de Conduite (voir Annexe 3) qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans, avec des sanctions explicites au cas de non-respect. En plus du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect est élaboré et sera mis en œuvre avant d'embaucher les travailleurs du projet et avant le début des activités du projet et accessibles à tout travailleur et bénéficiaire du projet, y compris les personnes et groupes vulnérables. La sensibilisation et formation régulières des populations riveraines et des travailleurs du projet sur les risques de EAS/HS à la mise en œuvre de la Composante 1 du Projet associés au projet, ainsi que sur les standards de conduite du projet, les MGP, les services de prise en charge disponibles, etc. contribueront à minimiser ces risques. En plus, des procédures seront mises en place pour veiller au fait que le recrutement soit mené sur base des mérites et en minimisant toute opportunité d'exploitation, y compris sexuelle. D'ailleurs, tous les travailleurs du CILSS devront signer le code de bonne conduite qui inclut ces aspects VBG.

Avant de servir dans le projet, toute personne de nationalité étrangère est astreinte à une obligation de présentation d'un permis de travail délivré par le Ministre en charge du travail de son pays d'origine avant tout engagement conformément aux dispositions prévues par la loi du pays, notamment les aspects applicables aux travailleurs du CILSS selon les procédures règlement de gestion des ressources humaines du CILSS.

Les membres de l'Unité de Gestion du projet (UGP) qui seraient des agents de l'État, doivent être en position de détachement ou de disponibilité.

4.2. Composantes et activités nécessitant l'utilisation d'une main-d'œuvre

Les activités du CILSS nécessitant l'utilisation d'une main-d'œuvre sont principalement les prestations intellectuelles. Au sein de l'unité de gestion du projet, des agents supplémentaires pourraient être recrutés pour la logistique roulante, l'entretien des bureaux. De ce point de vue, même si les risques associés à la mise en œuvre de ses activités sont mineurs, le CILSS exigera la mise à disposition des pièces administratives requises conformément aux législations des pays concernés.

4.3. Effectifs des travailleurs du projet

L'UGP du CILSS pourrait toutefois recourir à des entreprises, à des fournisseurs ou à des bureaux d'études pour des prestations intellectuelles. Il faut toutefois noter que les partenaires du CILSS de

² Le personnel de CILSS sont en général en détachement car ils sont des agents publics d'un des Etats membres en dehors des Consultants qui sont recrutés de manière temporaire.

différents pays auront, dans le cadre de leurs activités, à présenter les profils de leurs employés ainsi que la taille des effectifs respectifs.

Le tableau suivant présente l'effectif des 12 travailleurs du projet par site et par poste :

Tableau 1 : Effectif prévisionnel du CILSS pour la Composante 1

Poste	Nombre	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Coordonnateur du projet	01	Avant le démarrage des activités du projet	Ouagadougou
Secrétaire/Assistant au coordonnateur	01	Avant le démarrage des activités du projet	Ouagadougou
Directeur technique	01	Avant le démarrage des activités du projet	Ouagadougou
Ingénieur agronome assistant au Directeur technique	01	Avant le démarrage des activités	Ouagadougou
Spécialiste suivi et évaluation	01	Avant le démarrage des activités du projet	Ouagadougou
Responsable Communication	01	Avant le démarrage des activités du projet	Ouagadougou
Responsable Administratif et financier	01	Avant le démarrage des activités du projet	Ouagadougou
Ouagadougou Spécialiste en passation de marché	01	Avant le démarrage des activités du projet	Ouagadougou
Spécialiste en sauvegarde Environnemental	01	Avant le démarrage des activités du projet	Ouagadougou
Spécialiste en Sauvegarde Sociale	01	Avant le démarrage des activités du projet	Ouagadougou
Chauffeur	02	Avant le démarrage des activités du projet	Ouagadougou
Total	12

5. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

Comme indiqué, le CILSS ne mettra pas en œuvre pas des activités de travaux physiques. Ce sont les partenaires de différents pays qui, dans le cadre de leurs activités de développement de leurs systèmes agricoles respectifs, peuvent recourir à des travaux de génie civil. Ces partenaires vont dans le cadre de leurs activités, commanditer des études qui permettront ainsi d'identifier et de spécifier les risques spécifiques liés à l'utilisation d'une main d'œuvre.

Ce faisant, les risques que le CILSS aurait à manager semblent faible comme les risques liés aux violences basées sur le genre dans le milieu du travail, mais aussi certains accidents de travail liés au travail au bureau.

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs dans le cadre d'activités d'innovation agricole sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et l'inégalité des chances, mais aussi aux exploitations et abus sexuels des travailleurs de l'UGP, à l'organisation des travailleurs, au travail des enfants, au travail forcé, à la santé et la sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats. Bien que des codes du travail existent dans les pays membres et reconnaissent le type de contrat, les partenaires auront l'obligation de passer un contrat formel pour tous les travailleurs du projet quelles que soient la durée et la nature des prestations à fournir pour faciliter une meilleure prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du FRSP dans les différents pays membres. Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre qui sera mobilisée par le projet.

Les conditions de dégagements des bureaux et ateliers doivent être respectées au sein des entités en charge du projet qui devront mettre en place des équipements de protection collective ou de lutte contre l'incendie. Elles doivent disposer des composantes sécuritaires à l'égard des éléments suivants :

- Postes RIA
- Extincteur à poudre
- Extincteur CO²

En outre, les agents d'entretien exposés aux détergents doivent porter obligatoirement les équipements de protection individuelle notamment les gants, les lunettes et les masques à gaz ainsi que les chaussures de sécurité imperméables. Les femmes de ménages et autres techniciens de surface peuvent être exposés à ces risques y compris les risques de Violences Basées sur le Genre qui pourraient s'accroître dans les zones de mise en œuvre, et pourraient également avoir lieu sur le lieu de travail du CILSS car elles sont liées aux activités que le CILSS est chargé de mettre en œuvre.

En outre, les agents d'entretien exposés aux détergents doivent porter obligatoirement les équipements de protection individuelle (EPI) notamment les gants, les lunettes et les masques à gaz ainsi que les chaussures de sécurité imperméables. Les femmes de ménages et autres techniciens de surface peuvent être exposés à ces risques.

Tableau 2 : Risques liés à la main-d'œuvre

Principaux risques liés à la main-d'œuvre		
#	Facteurs de risques	Risques au travail
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ • Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants.
2	Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) • Discrimination et formes de Violences Basées sur le Genre (VBG) notamment l'EAS/HS
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect du rôle et des actions des organisations des travailleurs • Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives • Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes

Principaux risques liés à la main-d'œuvre		
#	Facteurs de risques	Risques au travail
4	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le (s) concerné (s) ne s'est (se sont) pas offert (s) de plein gré • Emploi de victime de trafic humain
5	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Contamination à la COVID-19 • EAS/HS entre les travailleurs du projet • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène • Exposition des travailleurs à des substances dangereuses
6	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> • Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans les contrats des tiers • Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels

6. AGE POUR ADMISSION A L'EMPLOI

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

Nul ne peut être admis sous le régime du statut de la fonction publique s'il n'est pas âgé de 18 ans au moins et tout candidat à un emploi public doit produire entre autres pièces, son acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu. Le problème de non-respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique.

En somme, l'âge requis pour travailler dans le cadre du CILSS est de 18 ans au moins conformément aux principes généraux contenus des lois pays et de la NES 2. Ainsi, obligation sera faite au cabinet sélectionné pour le recrutement du personnel de l'UGP du CILSS de se conformer à ce principe relatif à l'âge minimum de recrutement. Il en est de même pour les prestataires et autres intervenant sur le projet. Chaque responsable de volet au sein de l'UGP intégrera dans le suivi de ses activités le respect

de ces mesures et faire le rapportage. CILSS ne peut pas embaucher des mineurs au vu des conditions d'embauche ainsi que le fait il n'existe pas d'intervention génie civil.

Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

7. LE TRAVAIL DES ENFANTS

L'Unité de Gestion du Projet déterminera (UGP) s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre sera au besoin actualisé par l'UGP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

8. LE TRAVAIL FORCE

Selon les lois de droit commun, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par les pays. La NES n°2 définit le travail forcé « comme étant tout travail ou service qui n'est pas exécuté volontairement, mais extorqué à une personne par la menace, l'application de la force ou d'une pénalité, ne sera pas utilisé dans le cadre projet. »

Le projet CILSS n'aura pas recours au travail « forcé » ou « obligatoire » qui désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- Mesure de discipline au travail ;
- Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- Puniton pour avoir participé à des grèves.

9. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Cette section énoncera la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux. Il sera primordial de réguler et vérifier que les fournisseurs principaux régulent de manière correcte leurs propres employés sous peine de ne pas travailler avec eux et si besoin d'en référer à la Direction Générale du Travail du pays concerné. Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par les codes du travail et les codes des impôts des pays en question et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

Le CILSS mettra en œuvre des procédures pour s'assurer que les tiers qui engagent des bureaux d'études ou consultants individuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de leur personnel adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Sous la supervision

de l'UGP, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le PEES du projet. Ils doivent s'approprier d'abord de la réglementation sur la gestion des ressources humaines du CILLS et des NES de la Banque recommandées dans la phase d'exécution du projet. Des clauses de gestion environnementale et sociale, en particulier de santé et sécurité au travail (SST), exploitation et abus sexuels, harcèlement sexuel (EAS/HS) seront systématiquement introduites dans les dossiers d'appel d'offre et les contrats des prestataires de service. Chacun des prestataires doit faire preuve de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour effectuer les activités qui lui sont confiées.

10. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS ET TRAVAILLEURS MIGRANTS

L'Unité de gestion du projet du CILSS utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main- d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des Consultants et prestataires. Elle veillera à ce que les contractants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

Une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux différents partenaires, sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation du travail du CILLS, notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation (Annexe 3).

En outre, le CILSS veillera à ce que les jeunes travailleurs soient recrutés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES 2 (paragraphes 18 & 19), même s'il est avéré que le CILSS n'aura recours qu'à un personnel qualifié. Comme la Composante 1 dont le CILSS sera responsable requiert évidemment une connaissance très technique du sujet qui semble être détenue par des experts/travailleurs qualifiés, les préoccupations concernant le recours au travail des enfants (enfants de moins de 18 ans) n'est pas pertinente.

11. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Les relations de travail peuvent être parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires. Le MGP fonctionnera de manière indépendante et objective. Le CILSS établira une procédure MGP étape par étape pour les travailleurs du projet conformément à la NES 2, et elle sera décrite dans le manuel de mise en œuvre du projet. Le MGP sera accessible à tous les intervenants de la composante 1 par différents moyens (écrit, téléphone, fax, médias sociaux, etc.). Ce MGP n'est pas le même que celui à mettre en place pour les parties prenantes affectées par le projet. Le MGP n'empêchera pas l'accès à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles

en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives.

11.1 Structure de MGP mise en place au profit des travailleurs directs

D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre professionnel :

Premier niveau. Le Responsable des ressources humaines au sein de l'UGP peut être le président du comité de gestion des plaintes constitué des spécialistes en sauvegardes, la spécialiste en Genre. Ce comité sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires. Si le problème ne peut pas être résolu au premier niveau dans un délai de sept jours ouvrables, il passera au niveau suivant.

Deuxième niveau. Le Coordonnateur du CILSS est le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UGP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au Coordonnateur pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans les sept prochains jours ouvrables.

Le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) des travailleurs sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles. Ce MGP sera aussi publié sur les sites web des organismes partenaires du CILSS. Il devra permettre de résoudre tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans le cadre de l'exécution au quotidien, de leurs tâches. Le projet veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Les procédures dans ce document décrivent l'acheminement pour les plaintes standards, mais il faut noter que pour les plaintes sensibles tels que celles liées à l'EAS/HS, les protocoles séparés vont être élaborés pour assurer que la Banque Mondiale soit immédiatement (24h) informée de ces plaintes avec les informations de date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexe/genre de la survivante, âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, si la survivante déclare que l'incident était lié au projet, et les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ; b) la survivante soit immédiatement référée aux services de base (médical, psychosociaux, et si possible et souhaite, légaux) ; c) la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soient centrées sur la survivante sont respectés à toute étape du processus de gestion de la plainte et accompagnement des survivantes. Ces protocoles devraient décrire clairement qui est responsable de la gestion des cas de VBG/EAS/HS au niveau de MGP (par exemple, un point focal VBG), les fiches à remplir pour l'enregistrement sécurisé et confidentiel des plaintes (différent de celles d'autres formes des plaintes), et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et la non-divulgaration des informations sur la survivante ou l'auteur présumé. Ces protocoles vont être développés par un consultant avec une expertise en VBG et inclus comme annexe de document de MGP.

Par ailleurs, le projet établira en son sein un mécanisme pour traiter les plaintes de manière globale. Comme le suggèrent les bonnes pratiques en matière de gestion des plaintes, les plaignants sont libres d'adresser leurs plaintes à l'échelle qui leur convient le plus, qui leur semble le plus accessible, le plus à même de prendre en charge leurs plaintes.

Lorsque les pays membres élaboreront chacun leurs propres mécanismes de gestion des plaintes, les acteurs phares selon les localités d'intervention seront identifiés par les consultants en charge de ce mandat.

Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre

- Si un des motifs suscités se présentaient ou bien
- Si les normes ne sont pas respectées,
- Si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet où
- Si un manquement grave aux codes de conduite est constaté.

Un grief officiel exige une réponse formelle et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Il sera de la responsabilité de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (Direction des Ressources Humaines, UGP/, Inspection de travail des pays concernés, tribunaux administratifs, etc.).

Dans le cadre du CILSS, un grief peut porter sur un cas de fraude, d'exploitation ou d'abus sexuel, de discrimination liée au genre, à la religion, à l'ethnie, à la politique et de faute grave ou de négligence professionnelle, etc.

11.2 Structure MGP des travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. En cas de plainte, les travailleurs contractuels doivent saisir le responsable de la direction qui formalise la procédure d'enregistrement. Les responsables de directions doivent tout mettre en œuvre pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (07) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'UGP donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu ci-dessus.

Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats, les chargés du recrutement portent à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.

Tous les travailleurs auront accès aux mécanismes de gestion des plaintes qui seront mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

11.1. Le règlement à l'amiable

Conformément aux directives des différents pays membres du CILSS, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend. Cette procédure ne s'applique pas aux cas de EAS/HS. Les plaintes de nature sensible (abus sexuel, fraude, corruption) seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part de la commission qui sera établie à la suite de la

cartographie des services VBG/EAS/HS et du plan d'action pour la gestion des plaintes, afin de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection et de support psycho-social et juridique.

Si les parties se concilient totalement ou partiellement, la Direction des RH du CILSS établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

11.2. Le recours juridictionnel

Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaître le contentieux est celle dans le ressort de laquelle est situé l'établissement, le lieu d'exécution du contrat, et du déroulement du conflit. Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant la juridiction chargée du travail du lieu d'exécution du contrat, soit devant le tribunal du lieu de son domicile. À tout moment, il sera libre aux personnes affectées de recourir aux juridictions compétentes.

11.3. Règlement du conflit individuel de travail

La procédure de règlement des conflits individuels du travail se fera à travers les trois phases suivantes :

- Pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.
- *Pré-conciliation entre les parties* : tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes en présence du Directeur des Ressources Humaines (DRH). Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'organe de médiation compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.
- *Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail* : la procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal (PV) de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre des cas, l'organe de médiation du CILSS dresse un PV de non-conciliation signée de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord. Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

- *Procédure devant la coordination du CILSS* : le PV de non-conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président de la cour de justice compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de la non-conciliation. L'organe compétent est celui du lieu du travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située dans un des pays membres du CILSS, en un lieu autre que celui du travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu du travail.

Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

11.4. Règlement de conflit collectif

La procédure de règlement de conflit collectif suit les phases ci-après :

- *Phase de conciliation* : En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant la coordination du CILSS. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsqu'il est limité au ressort d'une inspection régionale du travail. A l'issue de la tentative de conciliation, la Direction Générale du travail établit séance tenante, un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.
- *Phase d'arbitrage* : En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur ou le Directeur Général du Travail soumet obligatoirement le différend au Conseil d'arbitrage de la Cour d'Appel dans un délai de huit (8) jours francs. Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage. Quatre (4) jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant les agents régis par la politique de travail du CILSS et dont les exigences sont consignées dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations mais également le mécanisme de règlement des différends.

Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales et injures) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

En revanche, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, violence sexiste et sexuelle), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes. Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

12. ANNEXES

Annexe 1 : Entretien avec les acteurs

Country / city/district : BURKINA FASO

Organization/function in the organization: National Meteorological Agency/ Director General

First names and names of the interviewee: Joël ZOUNGRANA

Phone number and email address: _Phone+22670339939

Email joezoung@yahoo.fr

Asked questions	Answers
<p>1- Role and mission in the institution</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsible for the execution for all the missions entrusted to National MET Agency - Elaborate any regulation compliant to standard and recommended practices of WMO et ICAO - Develops the organic framework of the institution. - Represents ANAM in acts of civil life - Ensures the execution of plans and programs, the implementation and monitoring of the deliberations of the Orientation and Control Council (COC) of ANAM - Prepare for the ANAM Orientation and Control Council the drafts of strategic plans, activity programs and budget program - Draft and negotiate bilateral, regional and international meteorological service agreements on behalf of the State. - Adopt the year-end financial statements that it submits to the COC
<p>2- Have you had to participate in implementing a project of this nature funded by the World Bank? If so, which and in what year?</p>	<p>I am involved as the Director General of one of the beneficiary agencies of the HYDROMET project in BURKINA which is in progress since 2019.</p>
<p>3- How do you handle complaints/claims in your organization?</p>	<p>Complaints and claims from the personal are handled by the administration direction with the collaboration of the personal representatives External complaints are solved by direct negotiations if possible.</p>
<p>4- How is the recording done? How are the registration done? By e-mail? (Call and/or text)? in a register? via a server?</p>	<p>Text in a register</p>
<p>5- How do complainants file their complaints?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - With the administrative authority

6- How is the outcome of the handling of a complaint communicated to a complainant?	- To be answered upon completion of the GM
7- How often do you report on complaint management ?	- To be determined
8- Is it possible in this intervention to set up local complaints commissions? if so, how should the scheme be presented?	- It is possible; but a complainant is always free
9- What types of complaints could arise from the implementation of the project?	Land occupation
10- Which local actors do you think are best suited to intervene in conflict resolution?	Associations and traditional chiefs
11- What recommendation do you make for diligent and satisfactory management of complaints in this project?	Avoid making potential complainants be sure that the project should pay for any complaint even though the complaint is not founded in the country law

Pays/Région/Commune : _Togo

Organisme / Fonction dans l'organisme : _Direction des Ressources en Eau/Ministère de l'Eau et de l'Hydraulique Villageoise

Prénoms et nom du répondant : _AGOUDA Kpadja

Numéro de téléphone & adresse mail : _00228 90 26 62 84 ; agoudakpadja@yahoo.fr__ou__k.agouda@gmail.com

Questions posées	Réponses apportées
1- Rôle et missions dans l'institution	La direction des ressources en eau est chargée de : <ul style="list-style-type: none"> - Élaborer et mettre en œuvre la politique nationale de l'eau ; - Préparer les directives en matière de normalisation et de réglementation de la gestion des eaux, de leurs différents usages et de l'implantation des instruments de mesure de la qualité et de la quantité des eaux de surface et souterraines, - Inventorier les besoins, dresser la cartographie, mettre en œuvre et gérer les réseaux hydrométriques et piézométriques nationaux et effectuer les études hydrologiques et hydrogéologiques

Questions posées	Réponses apportées
	nécessaires à la mise en valeur des ressources en eau <ul style="list-style-type: none"> - Tenir à jour l'inventaire des réseaux hydrométriques, ainsi que de leur état et assurer la programmation des travaux de grosses réparations et de réhabilitation - Collecter les données de base relatives aux ressources en eau et en constituer une banque de données en relation étroite avec la division de l'Informatique - Étudier toutes les demandes d'exploitation ou d'utilisation des ressources en eau du pays ; - Contrôler la qualité de l'eau et son utilisation rationnelle
2- Avez-vous eu à participer à la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale ? Si oui, lesquels et en quelle année ?	Oui Projet de Gestion Intégrée des Catastrophes et des terres (PGICT), 2013-2016
3- Comment gérez-vous les plaintes/réclamations dans votre organisme ?	Non Mon ministère ne gère pas les plaintes
4- Comment se fait l'enregistrement ? Par mail ? par téléphone (appel et/ou sms) ? dans un registre ? via un serveur ?	Sans objet
5- Comment les plaignants font-ils pour enregistrer leurs plaintes ?	Sans objet -
6- Comment l'issue du traitement d'une plainte est-elle communiquée à un plaignant ?	Sans objet
7- À quelle fréquence présentez-vous des rapports sur la gestion des plaintes ?	Sans objet
8- Est-il possible dans le cadre de la présente intervention de mettre sur pied des commissions locales de gestion des plaintes ? si oui, comment devrait se présenter le schéma ?	Sans objet
9- Quels sont les types de plaintes qui pourraient surgir de la mise en œuvre du projet ?	Sans objet
10- Quels sont les acteurs locaux les plus aptes à intervenir dans la résolution des conflits à votre avis ?	Sans objet
11- Quelle recommandation faites-vous pour une gestion diligente et	Sans objet

Questions posées	Réponses apportées
satisfaisante des plaintes dans le cadre de ce projet ?	

Pays/Région/Commune : Mali

Organisme / Fonction dans l'organisme : Agence Nationale de la Météorologie (MALI-METEO)

Prénoms et nom des répondants :

Mme TANDIA Fanta TRAORE courounytandia@gmail.com ; Tel : 00223 66 86 59 87

Mr. Moussa TOURE : +223 74 50 99 31

Questions posées	Réponses apportées
12- Avis sur le projet et ses enjeux socioéconomiques	<p>Un projet d'envergure, permettant aux acteurs du développement rural à mieux faire face aux enjeux de croissance démographique et d'insécurité alimentaire en lien avec les changements climatiques par.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La promotion de l'utilisation des informations météorologiques et climatologiques dans la conduite et la planification des activités agricoles par les populations rurales pour contribuer à la sécurité alimentaire et à la création de valeur ajoutée, source de croissance. » ; ○ « L'émulation de dynamismes de croissance de développement adaptés au mode de vie des populations concernées, basés sur leurs propres préoccupations pour aider à l'arrêt de la dégradation de leur environnement et à l'amélioration de leurs conditions de vie à travers un schéma approprié dans lequel elles interviennent activement.
13- Rôle et missions dans l'institution	<p>Observation et étude du temps, du climat et des constituants atmosphériques de l'environnement en vue d'assurer la sécurité des personnes et des biens et de contribuer au développement économique et social par la fourniture d'informations et de services météorologiques et climatiques appropriés.</p>
14- Rôles et mission dans le cadre du projet	<p>Renforcer les services météorologiques de base et développer un partenariat avec le secteur privé en vue d'accroître la fiabilité des informations et l'offre de services agricoles.</p>
15- Avez-vous eu à mettre en œuvre un projet de cette nature financé par la Banque Mondiale ?	<p>Nous sommes engagés dans la mise en œuvre du Projet Hydromet Mali, plus orienté vers la gestion des risques de catastrophes naturelles.</p> <p>Nous avons également participé à la mise en œuvre du projet PGRNCC</p>
16- Quelle leçon en avez-vous tirée ?	<p>Le projet Hydromet est à ses débuts. Néanmoins, nous avons compris que pour aboutir aux résultats escomptés, il est indispensable d'améliorer la programmation des actions et le contact avec les usagers finaux.</p>

Questions posées	Réponses apportées
	Concernant le projet PGRNCC, il a été noté que le secteur privé subit de plein fouet les impacts du changement climatique qui affecte les conditions d'accès aux marchés, génère des coûts, impacte sur la stabilité du marché et provoque des déséquilibres importants entre l'offre et la demande. Les stratégies d'adaptation du secteur privé aux changements climatiques sont différentes et varient en fonction de la taille de l'entreprise. Le changement climatique représente également une opportunité pour le développement d'affaires que le secteur privé doit saisir ; Aussi, il existe des stratégies de lutte contre les changements et les résultats sont palpables lorsque l'appui est basé sur une approche systémique
17- Avec les moyens logistiques et matériels dont vous disposez, pensez-vous pouvoir contribuer à la réussite du projet ?	En plus de ces moyens et des ressources humaines que nous plaçons au cœur de notre démarches, nous pensons pouvoir pleinement contribuer à la réussite de ce projet.
18- Sinon, quels sont vos besoins en renforcement de capacités (technique, formation et matérielle) ?	En plus du dispositif actuel, nous avons besoin d'un renforcement de capacité dans le domaine de la météorologie, la climatologie, le changement climatique, l'agro météorologie, etc., d'étendre le réseau d'observation par l'acquisition d'outils performants, etc.
19- Quelles catégories de ressources humaines le projet pourrait-il mobiliser durant la mise en œuvre à votre avis ?	Des agents d'archivages climatologiques et un ingénieur système au compte de MALI-METEO.
20- Ces ressources existent-elles dans la zone d'intervention du projet ?	Oui
21- Au cas où elles n'existeraient pas (alors que la main-d'œuvre locale doit être promue) quelle alternative préconisez-vous ?	
22- Existe-t-il des centres de formation qui pourraient intervenir en faveur d'un recrutement de la main-d'œuvre locale ?	Oui, Agrhymet par exemple.
23- Quelles devraient être les conditions pour le recrutement d'une main-d'œuvre locale ?	Au-delà des conditions techniques et académiques, les nouvelles recrues doivent être familières avec le domaine d'intervention d'un Service météorologique.

Questions posées	Réponses apportées
24- Quelles sont les difficultés auxquelles l'administration nationale est confrontée pour la gestion des risques professions et de la sécurité sociale ?	Néant
25- Selon quels critères les personnes vivant avec handicap pourraient-êre mobilisées dans le personnel ?	Néant
26- Si oui quelles sont les modalités de collaboration avec ces centres ?	Néant
27- Quelles sont les ONG qui pourraient être intéressées par le projet durant sa phase de mise en œuvre ?	Helvetas, World Vision, and others
28- Quelles recommandations pourriez-vous faire pour gestion efficiente de la main-d'œuvre et une bonne synergie d'action entre les acteurs ?	La signature de conventions spécifiques et explicites entre les parties prenantes sur leurs rôles et interventions.

Pays/Région/Commune : BURKINA FASO

Organisme / Fonction dans l'organisme : ANAM/DG

Prénoms et nom du répondant Joel ZOUNGRANA :

Numéro de téléphone & adresse mail : 0022670339939 joezoung@yahoo.fr

Questions posées	Réponses apportées
1- Avis sur le projet et ses enjeux socioéconomiques	C'est un projet majeur qui adresse les besoins fondamentaux de la majeure partie de nos populations
2- Rôle et missions dans l'institution	
3- Rôles et mission dans le cadre du projet	Mettre à la disposition des décideurs et utilisateurs aux niveaux national et local des renseignements agro météo adaptés à leurs besoins dans le cadre de la résilience du système alimentaire.

Questions posées	Réponses apportées
4- Avez-vous eu à mettre en œuvre un projet de cette nature financé par la Banque Mondiale ?	Nous participons à la mise en œuvre de projets comme CREWS et HYDROMET
5- Quelle leçon en avez-vous tirée ?	Une formidable opportunité de renforcement des capacités de notre institution La nécessité de maîtriser les procédures de la Banque mondiale La non-éligibilité de certaines dépenses correspondant à des besoins fondamentaux comme le fonctionnement et les formations de longue durée Le besoin de trouver des ressources pour maintenir les acquis après la durée de vie des projets
6- Avec les moyens logistiques et matériels dont vous disposez, pensez-vous pouvoir contribuer à la réussite du projet ?	Oui mais on gagnerait à les voir renforcer dans le cadre du projet
7- Sinon, quels sont vos besoins en renforcement de capacités (technique, formation et matérielle) ?	Formation en ingénieurs agro météo Formations de spécialisations Automatisation du système d'acquisition des données Ressources pour la maintenance réseau d'observation
8- Quelles catégories de ressources humaines le projet pourrait-il mobiliser durant la mise en œuvre à votre avis ?	Des spécialistes en agro météo Des spécialistes en acquisition et traitement de données Des prévisionnistes
9- Ces ressources existent-elles dans la zone d'intervention du projet ?	Elles existent mais doivent être renforcées d'une part pour assurer la relève du personnel vieillissant ou étoffer les effectifs dans les spécialités ciblées et d'autre part pour l'acquisition de nouvelles compétences
10- Au cas où elles n'existeraient pas (alors que la main-d'œuvre locale doit être promue) quelle alternative préconisez-vous ?	Privilégier la formation au niveau local et ou régional quand c'est possible
11- Existe-t-il des centres de formation qui pourraient intervenir en faveur d'un recrutement de la main-d'œuvre locale ?	Dans le domaine spécifique de l'agro météorologie il y a le Centre régional AGRHYMET
12- Quelles devraient être les conditions pour le recrutement d'une main-d'œuvre locale ?	Le respect de la législation nationale <ul style="list-style-type: none"> - Déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale - Traitement non en dessous du SMIG - Liberté d'affiliation aux organisations syndicales
13- Quelles sont les difficultés auxquelles l'administration nationale est	Pas de difficulté spécifique

Questions posées	Réponses apportées
confrontée pour la gestion des risques professionnels et de la sécurité sociale ?	
14- Selon quels critères les personnes vivant avec handicap pourraient-êtr mobilisées dans le personnel ?	Aptitude à assurer ses fonctions qui leur sont confiées
15- Si oui quelles sont les modalités de collaboration avec ces centres ?	
16- Quelles sont les ONG qui pourraient être intéressées par le projet durant sa phase de mise en œuvre ?	
17- Quelles recommandations pourriez-vous faire pour gestion efficace de la main-d'œuvre et une bonne synergie d'action entre les acteurs ?	

Annexe 3 Codes de Conduite EAS/HS VBG pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

1. Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant les VBG et de VCE, et :
 - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
 - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

2. Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir

lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »³.

Les six types principaux de VBG sont les suivants :

1. **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
2. **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
3. **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
4. **Exploitation ou Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel dans le contexte du milieu du travail (EAS/HS)** : **Abus sexuel**: intrusion physique et sexuelle réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives; **Exploitation sexuelle**: tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre; **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.
5. **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
6. **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits

³ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)

7. **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁴, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail⁵, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁶.

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est

⁴ L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

⁵ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁶ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁷. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents de EAS/HS VBG et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents d'EAS/HS de VBG ou VCE.

Code de conduite concernant l'EAS/HS les VBG et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant l'EAS/HS les VBG et les VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes D'EAS/HS de VBG ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

⁷ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par l'EAS/HS la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

3. Codes de conduite

- i. **Code de conduite individuel :** Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

Code de conduite individuel

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention d'Exploitation Abus Sexuel et ou Harcèlement Sexuel (EAS/HS) des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir l'EAS/HS, les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre l'EAS/HS les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs d'EAS/HS de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, d'EAS/HS aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;

5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement⁸ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

⁸ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel.
3. La formation complémentaire.
4. La perte d'au plus une semaine de salaire.
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois.
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme EAS/HS des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, EAS/HS aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :